

みずほ日本経済インサイト

2007年6月12日発行

個人消費低迷の要因を探る

みずほ総合研究所

【要旨】

1. 2002年から始まる今景気回復局面の「回復実感」が乏しいことの背景としては、個人消費の回復テンポが鈍いことが挙げられる。金融機関の破綻や企業倒産といった外的ショックに見舞われた1997年を境として家計の消費行動が構造的に変化してしまったとの考え方も一部にはあるが、雇用者報酬、家計純金融資産、消費者マインドによって消費関数を推計した結果、「日本の消費構造は長期的に安定しており、特段の構造変化は生じていない」との結果を得た。あくまで消費動向を決定付けているのは雇用者報酬（雇用者数×賃金）の動向なのである。今回の回復局面において雇用者数は順調に回復していることから、足元の個人消費低迷の要因は「一人当たり賃金の低迷」にあると考えられる。
2. こうした賃金低迷の理由としては、①グローバル競争を意識した企業の人件費抑制姿勢、②非正規雇用比率の上昇、③年齢構成変化の影響の3つが挙げられることが多い。本稿ではこれらの「通説」の妥当性を検証したが、①グローバル化は業績の割に賃上げ幅が小さいことの要因ではあるものの、実際に「賃下げ」が行われているわけではなく、②非正規比率の上昇テンポは2006年になって鈍化しており、賃金への下押し圧力は緩和されており、③年齢構成変化による平均賃金押し下げの影響はほぼゼロと評価される。このように考えれば、「通説」のうち①及び②は賃金の伸びの鈍化の理由にはなるものの、2006年の賃金腰折れまでは説明できないと言えるであろう。
3. 注目すべきは2006年に従業員規模5～29人の中小事業所の賃金が大幅に低下していることである。こうした事象の背景には、①個人消費低迷による消費関連業種の業績悪化、②地方公務員の給与削減が指摘される。①については、天候不順等の特殊要因に起因する2006年の消費低迷が、通常とは逆の経路によって（消費の低迷→賃金の低迷）個人消費関連業種の賃金に悪影響を及ぼしたことに留意が必要である。また、消費の低迷はとりわけ地方において深刻な状況にあるが、その背景として②が相応の影響を及ぼしている可能性も否定できないであろう。
4. 2006年夏場に消費を押し下げた一時的要因の剥落によって消費関連業種の業績は回復が予想されるが、地方公務員の給与削減は当面続く見込みである。今後は利子・配当所得の増加など可処分所得を増加させる要因も期待されるものの、以上で検証したような足元の賃金環境を勘案するならば、個人消費は2007年～08年を通して年1%台の緩やかな拡大となる

【本誌に関するお問い合わせ先】

みずほ総合研究所株式会社 調査本部

経済調査部 大和香織

kaori.yamato@mizuho-ri.co.jp

TEL (03) 3201-0333

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。

【目次】

1. 個人消費低迷の原因を考える	2
(1) 景気回復の「実感」が乏しい理由	2
(2) 個人消費の構造変化は観察されず	2
(3) 消費低迷は「一人当たり賃金の伸び悩み」が原因	3
2. 賃金低迷の「通説」の妥当性を検証する	4
(1) グローバル競争説	4
(2) 雇用形態多様化説	6
(3) 年齢構成変化説	8
3. 「通説」以外の賃金低迷の原因を考える	9
(1) 賃金低下が著しい「中小・非製造」	10
(2) 消費不振が招いた消費関連業種の業績悪化	10
(3) 地方公務員の給与削減の影響も見逃せない	11
4. おわりに～今後の賃金・消費動向について	13
<補論>団塊世代の退職による賃金への影響試算方法	14

1. 個人消費低迷の原因を考える

(1) 景気回復の「実感」が乏しい理由

2002年1月を谷とする今回の景気拡大局面は、2007年3月で62ヶ月と戦後最長を更新中であるとみられるが、景気回復の「実感」が感じられないとする声は多い。デフレ傾向がなお払拭されていない環境の下、家計や企業の「実感」に近いと思われる名目ベースの成長が低調であることが原因とみられる。特に家計の景気回復への実感が乏しいことを反映して、今回の景気回復を牽引する需要項目は従来と比べると大きく異なっている。いざなぎ景気（第6循環）、平成景気（第11循環）では個人消費の力強い拡大が景気回復を主導していたが、今回復局面を牽引するのは外需と設備投資であり、個人消費は1993年第4四半期からの第12循環の回復局面（これも回復実感は希薄であったが）と比較しても半分程度の伸び率にとどまっている（図表1）。

【図表1 需要項目別年平均伸び率の比較】

	GDP					
	個人消費	設備投資	公的需要	輸出	輸入(▲)	
第6循環 65Q4~70Q3	11.5%	9.6%	24.9%	7.6%	18.3%	18.2%
第11循環 86Q4~91Q1	5.3%	4.5%	11.7%	3.4%	5.1%	13.1%
第12循環 93Q4~97Q2	2.3%	2.3%	2.5%	2.2%	5.9%	10.0%
今回 02Q1~	2.2%	1.3%	5.2%	-0.7%	10.3%	5.5%

(注) 後方4四半期移動平均値の拡大期間における年平均増減率。
第6、11、12循環は旧基準ベース。

(資料) 内閣府「国民経済計算」

(2) 個人消費の構造変化は観察されず

では、個人消費はなぜ低迷を続けているのか。今から10年前の1997年は、年度初の消費税率引上げを端緒として景気が腰折れしたことに加えて、金融機関の破綻や企業倒産が相次いだことから金融不安が広がり、家計の消費マインドが大きく落ち込んだ年であった。こうした外的ショックによって、それまで安定的であった個人消費の構造が、1997年を境に変化（構造変化）したのではないかという考え方も一部にはみられたようだが、そのような捉え方は妥当といえるのであろうか。

個人消費の構造変化の可能性を検証するため、本稿では消費関数の長期推計を試みた。外的ショックを経験した1997年以降の期間とそれ以前の期間を通じて安定的な消費関数を得ることができれば、1997年を境として消費構造が変化したとはいえないであろう。バブル発生前の1986年第1四半期から直近の2007年第1四半期までを対象期間として、雇用

者報酬、純金融資産、消費者マインドの 3 つの説明変数（及び消費税導入によるダミー）によって推計を行ったところ、推計結果は良好であり、1997 年以降の個人消費動向についても、それ以前の消費構造によって概ね説明可能であることが確認された（図表 2）¹。この推計結果を踏まえれば、「消費構造は長期的に安定しており、特段の構造変化が生じたわけではない」との考え方が妥当であろう。

【図表 2 消費関数の推計結果】

以下の式を最小二乗法で推計						
$\ln(CP)$	$= 2.683 +$	$0.603 * \ln(YW)$	$+ 0.173 * \ln(ST)$	$+ 0.060 * \ln(MIND)$	$+ 0.023 * \ln(D89)$	$+ 0.026 * \ln(D97)$
		(16.786)	(27.649)	(22.512)	(6.076)	(3.786) (4.379)
		↑カッコ内は t 値				
補正 R ² =0.995、Durbin-Watson stat=1.079、推計期間；1986Q1～2007Q1						
※推計に用いた変数は以下の通り。						
CP；実質家計消費（除く帰属家賃）…個人消費デフレータで実質化、季調値						
YW；実質雇用者報酬…個人消費デフレータで実質化、後方 4 期移動平均値						
ST；実質家計純金融資産…個人消費デフレータで実質化、後方 4 期移動平均						
MIND；消費者態度指数、季調値						
D89,D97；それぞれ第 1 四半期（消費税導入前）を「1」、第 2 四半期（導入後）を「-1」とした消費税反動ダミー						

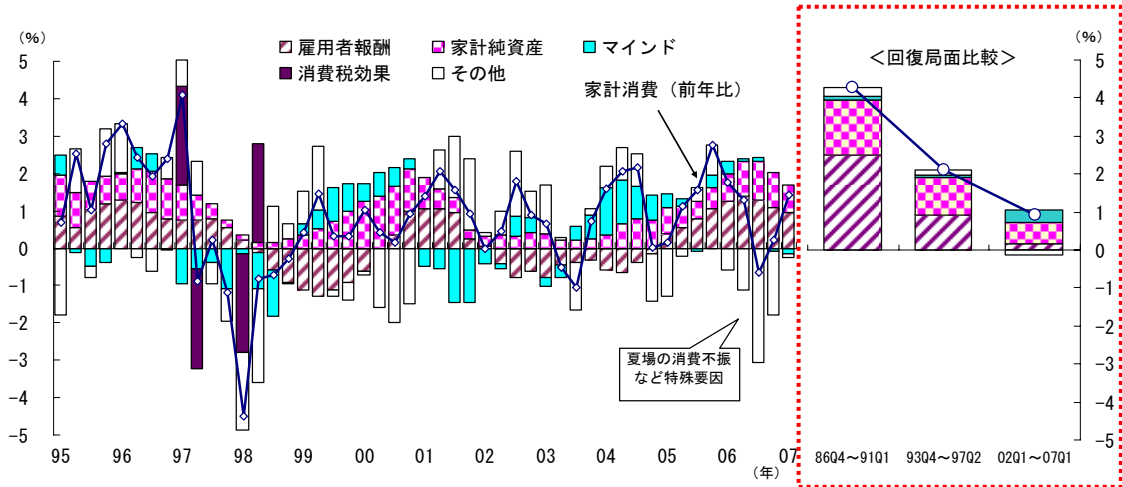
（3）消費低迷は「一人当たり賃金の伸び悩み」が原因

以上の推計結果を踏まえて個人消費の伸び率を要因分解すると、今回復局面では雇用環境の改善等によるマインド上昇が消費を下支えしたものの、雇用者報酬の寄与はごくわずかとなっていることがわかる（図表 3）。2006 年は春先の株価急落や天候不順、特別減税の縮減（家計の負担増 1.3 兆円）、ガソリン価格の急騰といった一時的要因が消費を押し下げたが、雇用者報酬の寄与が低下している点も見逃せない。雇用者報酬の内訳をみると、雇用者数は 2005 年 9 月以降前年比 1～2%程度の拡大を維持するなど好調に推移する一方で、一人当たり実質賃金は過去の回復局面に比べて低迷している（図表 4）。状況は名目賃金についても同様であり、2005 年に上昇に転じた名目賃金も 2006 年入り後は伸び悩み状況が続き、足元ではついに前年比マイナスに陥った。足元の消費低迷は主に「一人当たり賃金の伸び悩み」によって説明が可能であろう。

日銀短観の雇用人員判断 DI にみるように人手不足感は業種・企業規模を問わず強まっている（図表 5）。にも関わらず、なぜ賃金上昇ペースは加速しないのか。また、2005 年に上昇に転じた賃金が、景気回復過程が続いている中で再び腰折れした理由は何であろうか。現在の賃金低迷の要因についていくつかの説があるが、以下ではそれらについて検証する。

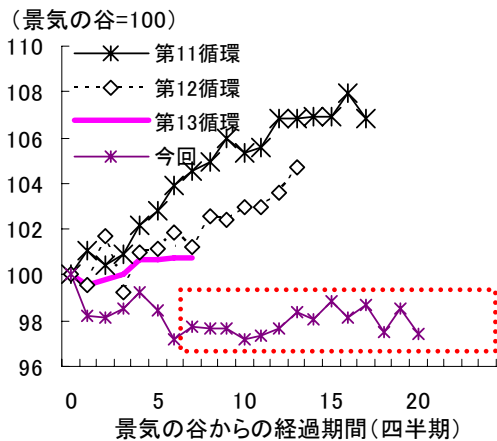
¹ 説明変数（雇用者報酬、純金融資産、マインド）の弾性値は、推計期間を 1997 年 Q4 までとした場合でも、2007 年 Q1 までとした場合でもほぼ同じという結果を得ている。なお本推計では、説明変数の季節調整方法として移動平均値を用いた。近年はボーナス比重の高まりにより、雇用者報酬と消費の季節パターンが乖離してきたことから（2002 年以降、雇用者報酬はボーナス支給時期にあたる Q2 と Q4 の比重が高まっている）、従来の季節パターンからはうまく季節調整されない可能性があるためである。実際、四半期ダミー（Q1～Q3）あるいは X-12ARIMA での季節調整により推計すると、97 年までの弾性値と比較して 07 年 Q1 まで延長した場合の雇用者報酬の弾性値が大きく低下する結果となっている。

【図表3 消費関数による要因分解】



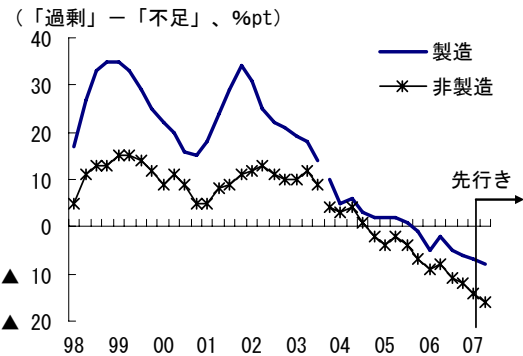
(資料) 内閣府、日銀、厚生労働省、総務省資料よりみずほ総研推計。推計方法等の詳細については、図表2参照。

【図表4 一人当たり実質賃金の局面比較】



(注) 実質賃金指数の季調値。第11循環 (89年以前) は30人以上の前期比で遡及。
(資料) 内閣府「国民経済計算」

【図表5 日銀短・雇用人員判断DI】



(注) 2003年12月調査より新基準。
(資料) 日銀短観

2. 賃金低迷の「通説」の妥当性を検証する

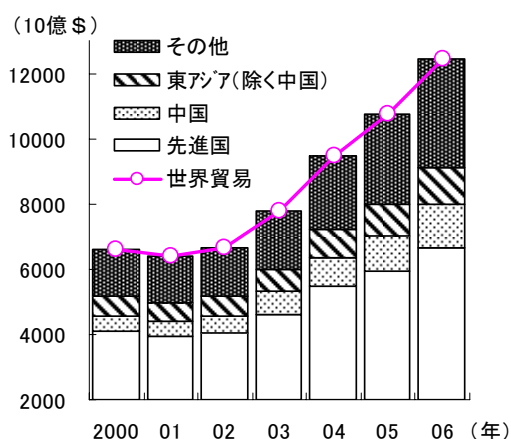
足元の賃金低迷の理由として、①グローバル競争を意識した企業の人件費抑制姿勢 (=グローバル競争説)、②雇用形態の多様化に伴う低賃金労働者の増加 (=雇用形態多様化説)、③団塊世代の退職や新卒採用の拡大による年齢構成の変化 (=年齢構成変化説) の3つが挙げられることが多い。それぞれの妥当性はどうか。

(1) グローバル競争説

バブル崩壊後のバランスシート調整が終了した現在も企業が人件費抑制姿勢を緩めない理由の一つに、グローバル化の進展が挙げられる。日銀も「経済・物価情勢の展望」(2007年4月、以下「展望レポート」)の中で、最近の賃金低迷の一因にグローバル競争に対する

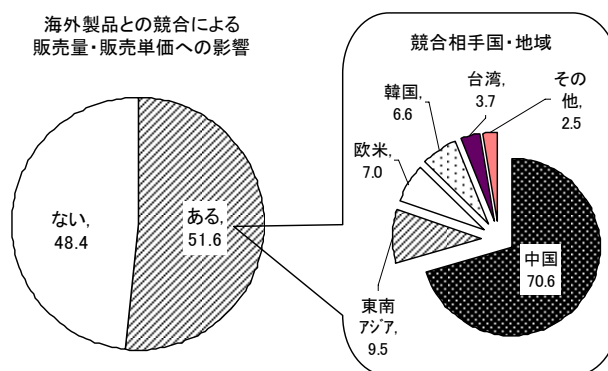
企業の意識を挙げている²。世界の貿易取引量は飛躍的に増大しており、中国やアセアン諸国など価格競争力に勝る新興国の存在感は年々高まっている（図表 6）。これは生産拠点の海外移転を積極的に進めるような一部大企業に限った話ではない。国内中小企業においても半数強の企業が海外製品との競合による販売量・販売単価への影響があるとしており、こうした製品競合を通してグローバル競争に晒されているといえる（図表 7）。

【図表 6 世界の貿易取引額】



(資料) IMF "Direction of Trade Statistics"

【図表 7 中小企業の海外製品との競合状況】



(資料) 中小企業研究所「製造業販売活動実態調査(2004年11月)」

国際競争が激化する中、企業は海外製品とのコスト競争力を維持するために不断のコスト削減努力に取り組んでおり、人件費も例外ではない。特に一度引き上げた定例給与は業績悪化の際に引き下げるのが容易でないため、所定内給与の引き上げには慎重になっている。また、海外企業による技術面でのキャッチアップが速まる中、企業（特に製造業）は製品の高付加価値化を常に進める必要があり、キャッシュフローがそのための設備投資にまわされやすくなっている面もあろう。

2006年度の企業業績は4年連続で過去最高益を更新し、今春の春闘賃上げ率は相応に高まることが予想された。しかし、日本経団連の調べでは、2007年度の大企業賃上げ率は1.90%（06年度より0.14pt上昇）、中小企業は1.68%（同0.08pt上昇）と昨年からの上積みはわずかにとどまった³。企業の人件費抑制姿勢が緩んでいないことが改めて示されたといえる。

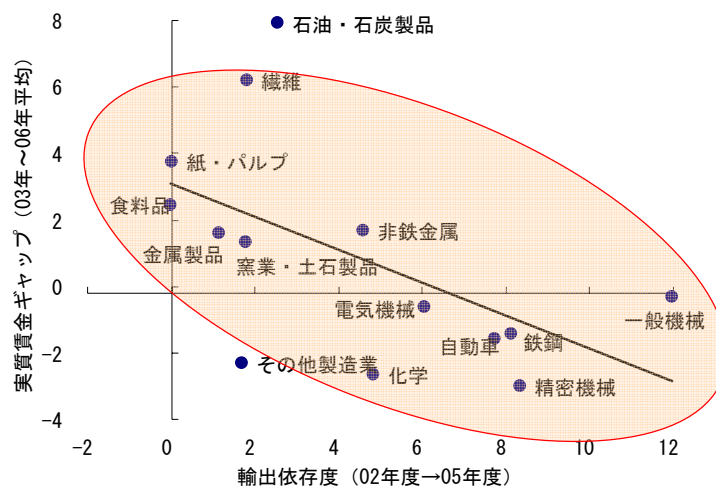
グローバル競争の激化が企業の人件費抑制に影響を与えていることを確認するために、業種ごとに過去の平均的な労働生産性と賃金の関係から推定される実質賃金の水準と、足

² 日銀は「展望レポート」（2007年4月）において所定内給与の伸び悩みについて、「グローバル競争を強く意識した企業の人件費抑制姿勢を主たる背景としつつ、賃金水準の高い団塊世代の退職や地方公務員の給与削減の影響も加わって、やや弱めの動きとなった」との見解を示している。

³ 大企業（東証一部上場、従業員規模500人以上）は最終集計、中小企業（従業員500人未満）は第3回集計、いずれも2007年6月調査。中小企業の過去との比較においては、当年度に回答のあった企業についての集計結果となっている。

元の賃金とのギャップをみると、売上に対する輸出寄与度の高い業種ほど賃金ギャップが大きく、生産性の伸びに比して一人当たり人件費が抑制されていることがわかる（図表 8）⁴。輸出への依存度が高い企業ほどグローバルな競争環境への意識が強く、賃金を抑制する企業行動として現れているものと考えられる。

【図表 8 輸出依存度と実質賃金ギャップ】



(注) 1. 実質賃金ギャップは労働生産性より求めた実質賃金の理論値からの乖離率。
 2. 輸出依存度は、05年の対02年売上高伸び率に対する輸出寄与度。
 (資料) 財務省「法人企業統計季報」、内閣府「国民経済計算」、日銀短観

(2) 雇用形態多様化説

グローバル競争が製造業を中心に人件費抑制要因として作用しているのに対し、1990年代後半以降の非正規雇用者（パートタイム労働者や派遣、契約社員など）の増加は、あらゆる業種で講じられた人件費抑制策である。企業はバランスシート調整の過程でコストを削減しキャッシュフローを債務返済に充当するため、正社員に比べて給与水準の低い非正規雇用の採用を積極化させた。雇用者（役員除く）に占める非正規雇用者の割合は、1997年（2月調査）の23.2%から2007年（1～3月期平均）には33.7%まで上昇している（図表 9）。非正規雇用者の給与水準（2006年時点）は、正社員年間所得を100とした場合33.0と正社員の半分にも満たないことから（図表 10）、非正規雇用比率の上昇は平均賃金の押し下げ要因として働く。

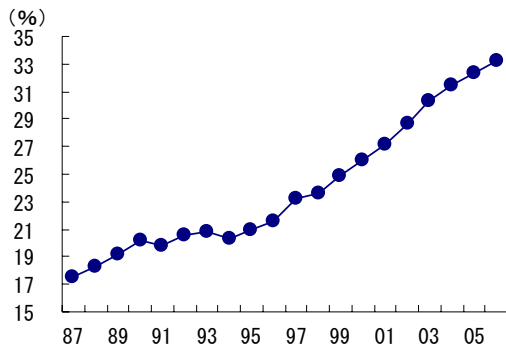
こうした非正規雇用比率の上昇が、どの程度平均賃金を押し下げているのかを確認しよう。毎月勤労統計ではパートタイム労働者と一般労働者（フルタイム労働者）の区別しかないため、近似的にパート比率の上昇（構成変化要因）による所定内給与押し下げ幅を計算すると、1996年から2006年にかけての所定内給与減少の大部分は、構成変化（パート比率の上昇）によって説明できることがわかる（図表 11）。つまり、賃金水準の低い非正規

⁴ 日銀「展望レポート」（2007年4月）参照。

雇用のウェイト上昇は、今回復局面を通して平均賃金の押し下げ要因となっている。

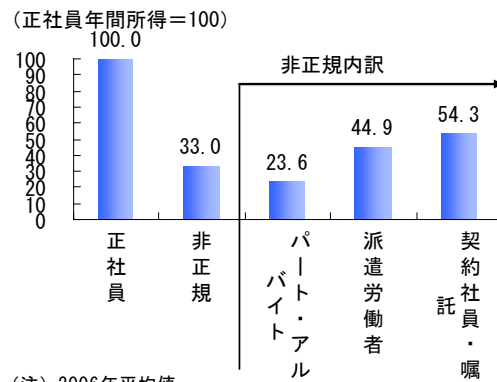
加えて、非正規雇用への需要シフトによって、正社員の労働需給の逼迫感の有効求人倍率が示すほどには高まっていない可能性も指摘できる。企業が実際に人を採用できているかを示す充足率（就職者数／新規求人数）をみると、パート除く常用労働者（一般労働者；約9割が正社員）の充足率は、有効求人倍率が一倍超を示している割には低下していない（図表12）。これは非正規雇用への需要が増大しているために、正社員需給がそれほど逼迫していないことを示している。また企業ニーズの強い25～34歳層の有効求人倍率は0.98倍（2006年時点）と未だ一倍未満にとどまっている。こうしたことが、正社員の賃金をも抑制する要因となっていると推測される。

【図表9 非正規雇用比率の推移】



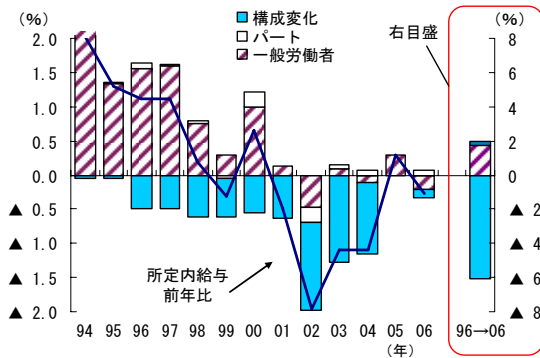
(注) 役員除く雇用者（農林含む）に占める比率。01年までは2月調査、02年以降は1～3月期平均値。
 (資料) 総務省「労働力調査」

【図表10 非正規雇用者の給与水準】



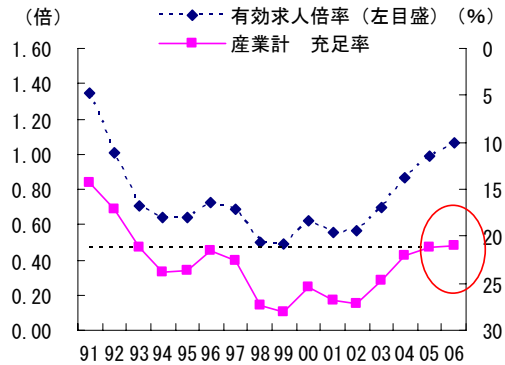
(注) 2006年平均値
 (資料) 総務省「労働力調査」

【図表11 所定内給与の要因分解】



(注) 5人以上事業所。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

【図表12 常用労働者の充足率】



(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」

昨今の企業は新卒採用など正社員雇用を積極化させているため、パートを含む非正規雇用比率の上昇テンポは緩やかになりつつあるが、非正規雇用の比率が今後下がることは見込み難い。「業務の標準化・細分化を通じて正社員が行っていた業務を非正規雇用者にシフトする」という企業のコスト削減努力はこれからも続けられるであろう。加えて、少子高

齢化が進み若年労働力の不足が確実視されるなか、今後は高齢者や女性の就業率が高まると予想され、非正規の雇用機会に対する労働者側のニーズも高まることが見込まれる。非正規雇用の活用は今後も進み、引き続き全体の賃金抑制要因となるであろう。

(3) 年齢構成変化説

企業の新卒採用拡大にともなって、相対的に賃金水準の低い若年層が増加したことも平均賃金を押し下げる要因になっている可能性がある。新卒採用は通常正社員であるため、正社員について年齢階層シェアをみると、確かにこれまで一貫して低下していた15～24歳層が2006年には上昇に転じている(図表13)。しかし、2002年から2006年にかけての所定内給与変化を年齢階層別に要因分解した結果、若年層は全体を押し下げる要因になっているものの、団塊ジュニア世代が賃金上昇局面に差し掛かったことによって相殺されるため、年齢構成変化全体でみた寄与はほぼゼロとなることわかる(図表14)。

また、2006年後半からの賃金低下には、特に団塊世代の大量退職が影響しているとの指摘もある。日銀「金融経済月報」(2007年2月)では、2006年後半から団塊世代の退職が増加したことにより、全体の賃金が押し下げられた可能性が挙げられている。確かに、2006年7～9月期に60歳を迎える人口は、前年比+26.7%(4～6月期は同▲5.4%)と大幅増に転じている(図表15)。退職時期は過半数の企業で誕生日と規定されており⁵、2006年夏以降に団塊世代の退職が本格化した可能性は高い。

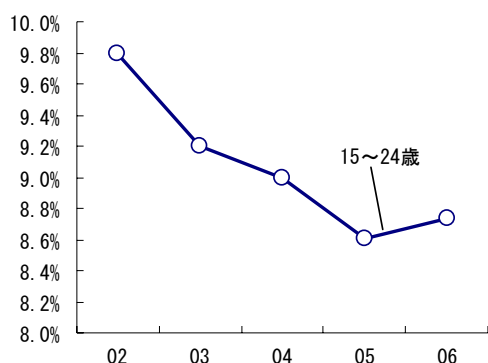
若年層よりも賃金水準の高い団塊世代の退職は、平均賃金を押し下げる要因となる。高齢者雇用安定法の改正によって、従来に比べて定年後も働き続ける人の数は増えているとみられるが、その多くは退職後再雇用であり給与水準は退職前の半分程度に減少する場合一般である(連合「連合労働条件調査」、2006/6末時点調査)。したがって団塊世代が労働市場から退出せずに再雇用されたとしても、平均賃金の押し下げ要因となることには変わりはない。

しかし、当該年齢退職者数の常用労働者に占めるウェイトは2%程度に過ぎない。みずほ総合研究所の試算によれば、夏以降の定年退職者が全員非正規雇用者になったという仮定をおいたとしても、全体賃金に対する影響はごくわずか(前年比寄与▲0.1%程度)であり、2006年後半以降の賃金低迷の主要因とはいえない(図表16)⁶。

⁵ 退職時期について、定年年齢を迎える「誕生日」あるいは「誕生日の属する月」と定める企業は全体の63.6%を占める(厚生労働省「賃金事情等総合調査」、2005年)。

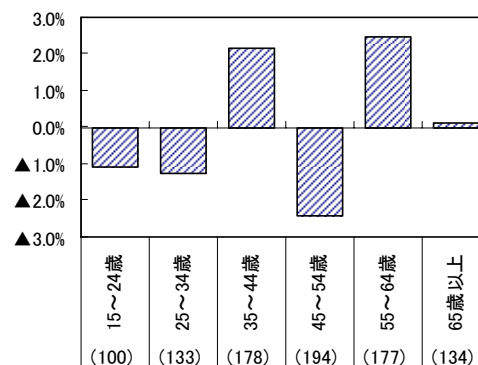
⁶ ①60歳労働力率が従来どおり(65%)のケース、②60歳労働力率が59歳時点と同じであり、増分が全員非正規雇用者として再雇用するケース、の2つについて試算。図表13は②の試算結果。詳しくは補論参照。

【図表 13 若年層のシェア（正社員）】



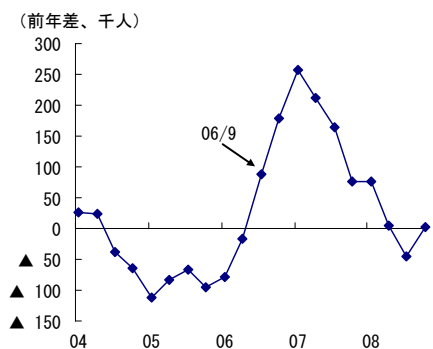
(資料) 総務省「労働力調査」

【図表 14 年齢構成変化の寄与度】



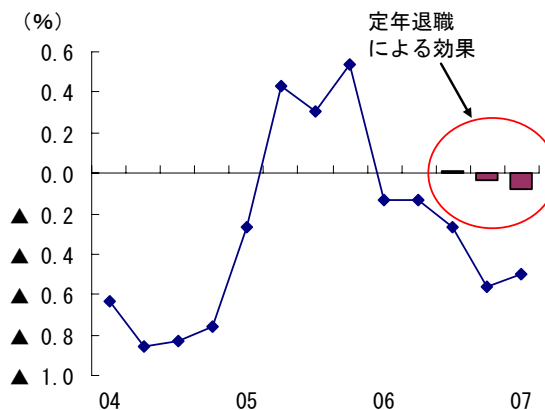
(注) 1. 棒グラフは、全体の所定内給与伸び率に対する寄与度。
2. ()内は15~24歳の所定内給与を100とした時の各年齢階層における所定内給与の水準。
(資料) 総務省「労働力調査」など

【図表 15 60歳到達者数】



(注) 2005年以降、年齢毎の人口変動が全くないと仮定した場合の数値。
(資料) 総務省「国勢調査」

【図表 16 退職増による賃金押し下げ効果】



(資料) 厚生労働省等資料によりみずほ総研作成

3. 「通説」以外の賃金低迷の原因を考える

名目賃金は2004年まで4年連続で低下した後、2005年は前年比+0.6%と増加に転じた。しかし、2006年は同+0.3%に伸びが鈍化し、2006年末以降は前年割れが続いている。特に、名目賃金の大半を占める所定内給与が、2005年の前年比+0.2%増から2006年は同▲0.3%の低下に転じたことが響いている。

これまでみたように、グローバル競争や雇用形態の多様化が賃金抑制要因になってきたことは確かである。しかし、グローバル化は（大企業・製造業を中心に）業績の割に賃上げ幅が小さいことの原因ではあるものの「賃下げ」が行われているわけではない。また、非正規雇用比率の上昇テンポは2006年になって鈍化しており、賃金に対する下押し圧力はむしろ緩和されている。年齢構成変化による平均賃金押し下げの影響がほぼゼロであることは、先に指摘した通りである。

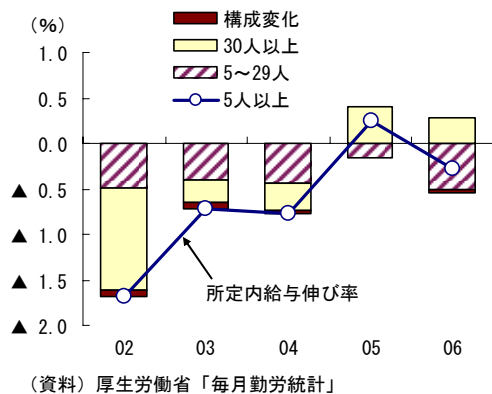
このように考えると、3つの「通説」は、いずれも2006年の所定内給与下落を十分に説明できない。人手不足感が強まっているにも関わらず、賃金が腰折れるという事態はなぜ

起きたのか。以下ではその理由を分析する。

(1) 賃金低下が著しい「中小・非製造」

賃金腰折れの原因を探るため、毎月勤労統計のデータを元にどのセクターで所定内給与が下落しているのかを確認してみよう。事業所規模別に所定内給与の伸びをみると、06年には従業員規模5~29人事業所の賃金が全体を押し下げていることが読み取れる(図表17)。業種別では鉱業、電気・ガス・水道業がともに前年比▲6.8%と大幅に減少しているほか、教育・学習支援が同▲4.8%、飲食店・宿泊業が同▲4.7%と減少している。鉱業や電気・ガス・水道業は就業者のウェイトが小さいため(ともに0.1%)全体への影響はほとんど認められないが、就業者のウェイトが大きい卸・小売業、飲食店・宿泊業、サービス、教育・学習支援の4業種を合わせた全体の伸び率に対する押し下げ寄与度は▲0.64%ptに達する。これら業種の賃金下落によって、5~29人事業所全体の賃金押し下げ寄与度(▲0.67%)のほとんどが説明されることになる(図表18)。以下ではこれらの業種について賃金低下の背景をみていく。

【図表17 所定内給与の規模別寄与度】



【図表18 小規模事業所の全体への寄与度】

	所定内前年比	全労働者に占める割合	全体への寄与
全産業	▲1.3%	42.0%	▲0.67%
鉱業	▲6.9%	0.1%	▲0.00%
建設	▲0.5%	4.5%	▲0.02%
製造	▲0.4%	5.3%	▲0.02%
電気ガス水道	▲6.8%	0.1%	▲0.01%
情報通信	2.4%	0.8%	0.02%
運輸	0.6%	1.7%	0.01%
卸小売	▲1.8%	11.5%	▲0.21%
金融保険	▲1.3%	1.3%	▲0.02%
不動産	8.5%	0.5%	0.04%
飲食店宿泊	▲4.6%	4.4%	▲0.20%
医療福祉	▲0.9%	3.5%	▲0.03%
教育学習支援	▲4.8%	2.5%	▲0.11%
複合サービス	0.4%	0.6%	0.00%
サービス	▲2.4%	5.0%	▲0.12%
網掛け4業種の寄与			▲0.64%

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

(2) 消費不振が招いた消費関連業種の業績悪化

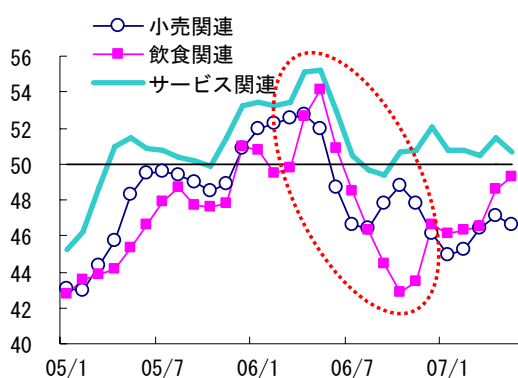
すでに指摘した通り、2006年夏場の消費は株価急落や天候不順、特別減税の縮減、ガソリン価格高騰などの一時的要因によって低迷した。回答者に中小企業経営者が多く含まれる景気ウォッチャー調査の家計動向関連DI(現状判断)は、2006年3月をピークに夏場にかけて大幅に悪化している(図表19)。その後はやや水準を回復したものの、足元でも小売、飲食関連DIは景気判断の分かれ目となる50を下回る状態が続いている。サービス関連は50台に回復したものの、明確に上昇に転じたとは言いがたい。

このように卸・小売業や飲食・宿泊業、サービス業(家計関連)など消費に直接リンクした業種では、夏場の消費不振によって業績が悪化していることから、賃金も伸び悩んだ

とみられる。またこれらの業種では、労働時間などによって賃金調整を行いやすい非正規雇用者の比率が高く、かつ過去に比べて上昇しており、より迅速に業績悪化が賃金に反映されたと考えられる。

なおサービス業には法人向けサービスも含まれるが、内訳を詳細にみると、個人消費と関連のある業種が多く含まれている（図表 20）。サービス業中分類で公表値がある 8 業種のうち、2006 年の所定内給与が前年を下回ったのは 6 業種あるが、その中の専門サービス業、物品賃貸業には個人向けサービス関連（専門サービスには写真・興信所、物品賃貸業にはレンタルビデオ・CDなど）が含まれており、これらの業種の賃金低下も 2006 年の消費不振による可能性が高い。また公表値には含まれないが、5～29 人事業所のサービス業中分類のうち最も労働者ウェイトの高い（22.8%）生活関連サービス業の所定内前年比は▲3.0%と大幅に減少している計算になる⁷。このように、法人向けが含まれるサービス業についても、2006 年の落ち込みは消費不振による部分が大きいとみることができる。

【図表 19 家計動向関連 DI（現状）の推移】 【図表 20 サービス中分類の所定内前年比】



(注) 後方3カ月移動平均値。
(資料) 内閣府「景気ウォッチャー調査」

	06年 所定内 前年比(%)	労働者 ウェイト
サービス業	▲ 2.4	100.0%
専門サービス	▲ 8.2	18.0%
学術開発研究機関	▲ 1.1	1.1%
娯楽	2.5	15.3%
廃棄物処理	▲ 0.1	5.9%
自動車整備	2.5	8.9%
物品賃貸	▲ 3.1	6.7%
広告	▲ 6.0	2.7%
他の事業サービス	▲ 2.5	18.6%
他の生活サービス※	▲ 3.0	22.8%

(注) ※は「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の生活関連サービス業」の計
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

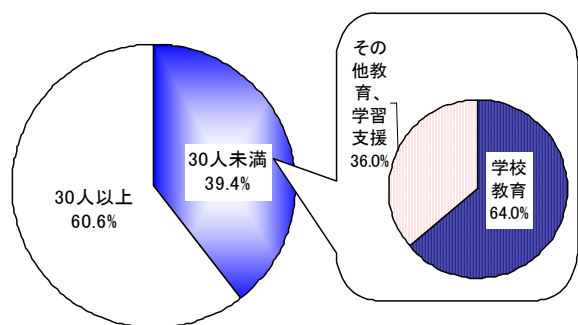
(3) 地方公務員の給与削減の影響も見逃せない

一方、教育・学習支援業の賃金低下については、地方財政引き締めにもなう公立校教員の給与削減が影響している可能性が高い。教育・学習支援業では 39.4%が 5～29 人の小規模事業所であり、そのうち 64.0%が学校教育（小中高大学、幼稚園、専修・各種学校等）従事者で占められている（図表 21）。学校教育に属する小規模事業所の大半は地方の小・中学校とみられることから、労働者の多くは地方公務員であると推測される。全般に地方財

⁷ 大分類「サービス業」と、そのうち公表値のある中分類 8 業種の労働者ウェイト集積値との差から「生活関連サービス業」の所定内給与を計算した。ここでいう「生活関連サービス業」には、中分類「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他生活関連サービス業」（旅行、家事サービス、冠婚葬祭業など）が含まれている。

政が厳しい中、学校職員も含む公務員の人件費削減に取り組んでいる自治体は多い。教育・学習支援業の賃金下落には、こうした自治体による人件費削減措置が影響しているとみられる（図表 22）。

【図表 21 教育学習支援の内訳】



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

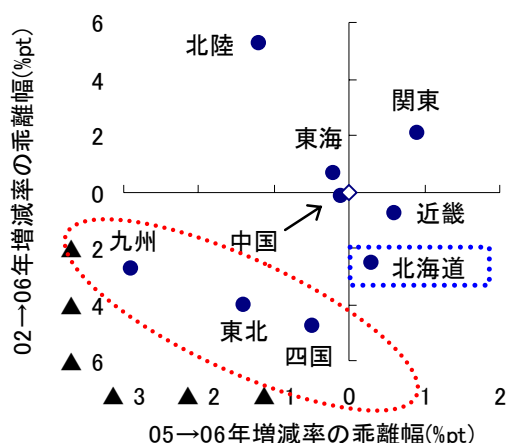
【図表 22 都道府県の給与削減実施状況】

削減率	給料削減を実施している地方公共団体
8%以上	北海道(10%)、島根県(10~6%)、香川県(9~3%)、愛媛県(8~3.5%)
5%~8%未満	青森県(6~2%)、新潟県(5~1%)、富山県(5%・3%)、滋賀県(5~2%)、鳥取県(5~3%)、岡山県(6~2.8%)、広島県(7~3%)、高知県(5%・3%)
3%~5%未満	千葉県(3~1.5%)、神奈川県(4%)、奈良県(4~2%)
2%~3%未満	山梨県(2%)、大阪府(2%)、和歌山県(2%・1%)、福岡県(2%)、大分県(2%)、鹿児島県(2%)

(資料) 総務省HP

ちなみに、(このような地方公務員の給与削減も理由の一つと思われるが) 消費の低迷はとりわけ地方で顕著である。2006年の地域別消費動向(全国平均との乖離)をみると、東北、北陸、四国、九州などが全国平均を下回った(図表 23)。北海道の2006年減少幅は全国平均に比べて緩やかだったが、これは消費水準が既に低かったことが影響した模様である。2002年から2006年にかけての地域別消費動向をみると、北海道、東北、四国、九州といった地方圏での個人消費の低迷がよりはっきりと観察される。また、都市階級別でも小都市の方が個人消費の伸びが低いという傾向がみられる(図表 24)。

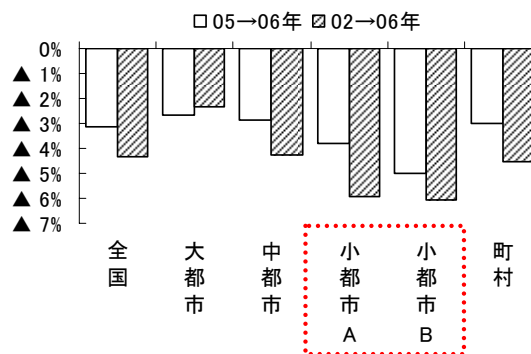
【図表 23 地域別の家計支出動向】



(注) 農林漁家世帯含む二人以上全世帯ベース。原点は全国平均。

(資料) 総務省「家計調査年報」

【図表 24 都市階級別の家計支出動向】



(注) 農林漁家世帯含む二人以上全世帯ベース。大都市は政令指定都市(静岡市を除く)と東京都区部。中都市は大都市を除く人口15万人以上の市。小都市は人口15万人未満(Bは5万人未満)の市。

(資料) 総務省「家計調査年報」

4. おわりに～今後の賃金・消費動向について

以上のように、今回の景気拡大局面における成長率が過去に比べて低いのは、個人消費の回復が鈍いためである。消費関数の推計結果から、個人消費の足取りが重くなっている主因は、雇用者報酬が伸び悩んでいることであるとわかる。なお、デフレ傾向が強まった1997年頃を境に日本の家計消費行動に大きな変化が生じたとの証拠はみられない。中長期的視点で見れば、あくまでも個人消費を決定付けているのは雇用者報酬（雇用者数×賃金）の動向である。雇用者数は順調に回復していることから、今回復局面における消費低迷の要因は、一人当たり賃金の低迷にあるといえる。

中期的な賃金低迷の理由は、グローバル競争を意識した企業の人件費抑制姿勢、非正規雇用比率の上昇などである。一方、みずほ総合研究所の試算によると、若年層比率の上昇や団塊世代の退職などといった、年齢構成変化による賃金への影響はほとんどない。

ただし2006年に賃金が腰折れした理由は、グローバル競争や非正規化などでは十分に説明することができない。この背景には、①個人消費低迷による消費関連業種の業績悪化、②地方公務員の給与削減がある。①について注目されるのは、本来「賃金の低迷（増加）が」消費の低迷（増加）を説明する要因となるところが、2006年に限っては逆に、一時的要因による「消費の低迷が」賃金の低迷をもたらしたという点である。消費関連業種では非正規雇用比率が高く（高まっており）、業績悪化による人件費調整が容易になったことが、このような通常とは逆の関係（消費→雇用）を生み出した一因とみられる。

①については、昨夏消費を押し下げた一時的要因は剥落することから、消費関連業種の賃金のマイナス幅は縮小に向かう可能性が高い。しかし②について、地方公務員の給与適正化（集中改革プラン）の一貫として教職員の優遇措置（人材確保に関する特別措置法の廃止が議論されており、当面賃金の下押し圧力となることが予想される。

したがって全体としての賃金は、2006年の腰折れからは回復するものの、その上昇ペースは緩やかなものにとどまるとみられる。今後は雇用増や団塊世代の退職金支給などの雇用者報酬押し上げ要因が見込まれるほか、利子・配当収入の増加などが家計所得を下支えする要因となるが、こうした一人当たり賃金の低位な伸びを考慮すると、個人消費は2007年～08年を通して年1%台の緩やかな拡大となる。

＜補論＞団塊世代の退職による賃金への影響試算方法

年齢計の平均賃金は60歳とそれ以外の労働者の加重平均値であるから、平均賃金の前年比伸び率（四半期データ）に対する団塊世代の寄与は、①のように60歳の雇用者数および賃金のみが変化した場合（60歳を除く雇用者数・所定内給与は前年同期値で固定）の平均賃金の変化率とみなせる。60歳所定内給与は、非正規雇用者と正社員の賃金をそれぞれの雇用者数で加重平均して求める（②）。本稿では60歳雇用者に関する前提を次頁に述べるとおり2パターン想定し、60歳到達人口が大幅増に転じた2006年7～9月期以降について、①式による団塊効果を試算した。

なお本試算では、60歳の失業者ゼロ、定年退職の時期は全員誕生日、試算で用いる各時点60歳人口は2005年から変動なし、という前提を置いている。

$$\text{平均賃金 } \bar{W} = \frac{W_{ex60} L_{ex60} + W_{60} L_{60}}{L_{ex60} + L_{60}}$$

$$\text{団塊効果} = \left(\frac{W^{t-4}_{ex60} L^{t-4}_{ex60} + W^t_{60} L^t_{60}}{L^{t-4}_{ex60} + L^t_{60}} - \bar{W}^{t-4} \right) / \bar{W}^{t-4} \dots \dots \dots \text{①}$$

- L_{ex60} ; 60歳を除く雇用者数
- L_{60} ; 60歳雇用者数
- \bar{W} ; 平均所定内給与（毎勤実績値）
- W_{ex60} ; 60歳以外所定内給与
- $W_{ex60} = (\bar{W} - W_{60}r)/(1-r)$
- W_{60} ; 60歳所定内給与

○60歳所定内給与の算出方法

$$W_{60} = W_{60,f}(1-p) + W_{60,p}p \dots \dots \dots \text{②}$$

- p ; 60歳雇用者の非正規比率
- $W_{60,f}$; 60歳正社員の所定内給与（60歳標準労働者（※）の所定内給与）
- $W_{60,p}$; 60歳非正規雇用者の所定内給与

（※）標準労働者とは、学卒後（大卒は1年浪人まで考慮）ただちに就職し、同一企業に勤め続けているとみなせる一般労働者。賃金データは学歴別にしかないので、学歴計の平均値算出にあたっては、55～59歳の一般労働者学歴構成を用いた。

○60歳非正規雇用者所定内給与の算出方法

$$W_{60,p} = W_{60,f} \sum e_i w_i$$

$\sum e_i w_i$; 非正規雇用者の対正社員給与水準
 e_i ; 60~64歳の雇用形態 (i) 比率、 i : パート、派遣、契約等
 w_i ; 年齢計の雇用形態 (i) 別給与水準 (正社員 = 1)

試算では、60歳雇用者数について下記の2パターンを想定。

ケース1; 労働力率が従来どおり (2005年実績) である場合

$$L'_{60} = L'^{-1}_{60} + L'_{60 \leftarrow 59} - L'_{61 \leftarrow 60} \quad \dots \dots \dots \textcircled{3}$$

$L'_{a_2 \leftarrow a_1}$; t期に a_2 歳に到達した雇用者数

③から計算した60歳雇用者数によって、①の団塊効果を試算。

ケース2; これまで定年退職後に非労働力化していた層が、全員非正規雇用者として再雇用される場合

ケース1の場合、t期に60歳に到達した雇用者数は「59歳労働力率×59歳雇用者比率 (※※) ×60歳到達人口 (=定年後継続雇用者)」から「59歳と60歳の労働力率の差×60歳到達人口 (=定年後非労働力化)」を引いた数となる (④)。ケース2では、59歳時点の雇用者は定年後も全員、非労働力化せずに継続雇用されると仮定するため、④右辺第2項を③に加算して雇用者数を求める。

(※※) 59歳雇用者比率は55~59歳雇用者比率 (雇用者数/就業者数) を用いる。

$$L'_{60 \leftarrow 59} = l_{59} e_{59} N'_{60 \leftarrow 59} - (l_{59} - l_{60}) N'_{60 \leftarrow 59} \quad \dots \dots \dots \textcircled{4}$$

l_a ; a歳の労働力率、 e_a ; a歳の雇用比率、 N_a ; a歳の人口、

$N'_{a_2 \leftarrow a_1}$; t期に a_2 歳に到達した人口

$$L''_{60} = L'_{60} + (l_{59} - l_{60}) N'_{60 \leftarrow 59} \quad \dots \dots \dots \textcircled{5}$$

さらに、⑤第2項は全員非正規雇用として継続雇用されると仮定するため、60歳の非正規雇用者数は下記のように求められる。

$$60\text{歳の非正規雇用者数 } L''_{60} p'_{60} = L'_{60} p_{60} + (l_{59} - l_{60}) N'_{60 \leftarrow 59} \quad \dots \dots \dots \textcircled{6}$$

⑥から②の60歳非正規雇用者の所定内給与を計算した上で、①の団塊効果を試算。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」「国勢調査」等

MIZUHO

The logo for Mizuho, featuring the word "MIZUHO" in a bold, dark blue, sans-serif font. Below the text is a red, curved swoosh that underlines the letters.